

## **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SMKN 1 GEDONG TATAAN**

**Nanda Pramana Putra<sup>1</sup>, Aprianis<sup>2</sup>, Yudhinanto Cahyo Nugroho<sup>3</sup>**  
**STIE Krakatau, Universitas Saburai, Universitas Mitra Indonesia**  
 , [nandapratama24@gmail.com](mailto:nandapratama24@gmail.com), [aprianisdl@gmail.com](mailto:aprianisdl@gmail.com), [yudhi@umitra.ac.id](mailto:yudhi@umitra.ac.id)

### **ABSTRAK**

Tujuan dan manfaat penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai SMKN 1 Gedong Tataan serta diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori dan sumbangan pemikiran yang bermanfaat mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di SMKN 1 Gedong Tataan. Metode penelitian yang digunakan yaitu berdasarkan teknik analisis data kuantitatif.

Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi  $Y = 23,991 + 0,395 X$ , persamaan tersebut menunjukkan bahwa jika terjadi peningkatan variabel lingkungan kerja sebesar 1 satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,395, Sedangkan besarnya pengaruh lingkungan kerja diketahui melalui penghitungan koefisien determinasi ( $r^2$ ) = 27,7%, artinya kinerja pegawai dipengaruhi 27,7% oleh lingkungan kerja sedangkan sisanya 72,3% ditentukan oleh faktor lain.

**Kata kunci : lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, kinerja karyawan**

### **ABSTRACT**

*The purpose and benefits of this study are to determine the effect of the work environment on the performance of 1 Gedong Tataan Vocational School employees and are expected to increase their knowledge and experience and broaden their insights in applying theories and contributions of useful thinking about the influence of the work environment on the performance of employees in Vocational High School 1 Gedong Tataan . The research method used is based on quantitative data analysis techniques.*

*The results showed a regression equation  $Y = 23,991 + 0,395 X$ , the equation showed that if there was an increase in work environment variables of 1 unit then the performance would increase by 0.395, while the magnitude of the effect of the work environment was known through the calculation of the coefficient of determination ( $r^2$ ) = 27.7% This means that employee performance is influenced by 27.7% by the work environment while the remaining 72.3% is determined by other factors.*

**Keywords: physical work environment, non physical work environment, employee performance**

### **I. PENDAHULUAN**

Berkembangnya manajemen sumber daya manusia di era globalisasi saat ini menjadi upaya untuk meningkatkan kualitas dalam bekerja. Para pegawai selalu diharapkan dapat bekerja secara produktif dan professional sehingga kinerja yang dicapainya akan lebih memuaskan sesuai standar kerja yang dipersyaratkan. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor yang mempengaruhi dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi dan misi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola oleh manusia agar tercapainya tujuan yang telah ditentukan.

Manajemen sumber daya manusia mempunyai kewajiban untuk memahami perubahan yang semakin kompleks yang selalu terjadi di lingkungan bisnis, harus mengantisipasi perubahan teknologi, dan memahami dimensi internasional yang mulai memasuki bisnis akibat informasi yang berkembang cepat. Kemampuan para pegawai harus di berdayakan melalui salah satunya pelatihan, oleh karena itu pelatihan merupakan setiap usaha untuk memperbaiki sikap pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang

**Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai SMKN 1 Gedong Tataan (Nanda Pramana Putra)**

sedang menjadi tanggungjawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Dengan demikian istilah pelatihan ditujukan kepada pegawai pelaksanaan dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis.

Berdasarkan hasil penelitian awal di SMKN 1 Gedong Tataan, masih terdapat masalah yang memperlihatkan rendahnya kinerja pegawai terlihat dari indikator-indikator kinerja sebagai berikut: Kualitas kerja (Quality of work) bahwa hasil kerja yang memenuhi keinginan dan tanggungjawab yang merupakan bagaian dari tujuan organisasi. Ketepatan waktu (Promptness) bahwa waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Contoh : Masih ada beberapa pegawai yang tidak datang tepat waktu yaitu Pukul 07.30, dan pada saat jam kerja berlangsung banyak pegawai yang tidak ada di tempat. Peneliti menemukan pegawai di SMKN 1 Gedong Tataan pada saat bekerja tidak ada di kantor sehingga menghambat pencapaian tujuan yang ada dan hasil yang dicapai belum maksimal.

Hal yang lebih penting saat ini adalah mempertahankan bisnis dalam negeri yang menggunakan SDM nasional. Cara yang dapat dilakukan untuk mempertahankan adalah dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Sumber daya manusia yang berperan penting adalah pegawai, sebab yang menjadi pelaku utama dalam menjalankan pekerjaannya adalah pegawai itu sendiri. Apabila kinerja pegawai tidak diperhatikan hal ini tentu akan mempengaruhi hasil kerja yang dilakukan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai SMKN 1 Gedong Tataan".

Rumusan Masalah.

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka yang menjadi permasalahan dalam penulisan ini adalah : Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai SMKN 1 Gedong Tataan?

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah ingin mengetahui : pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai SMKN 1 Gedong Tataan.

## **II. LANDASAN TEORI**

Lingkungan Kerja Sedarmayanti (2013:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni : (a) lingkungan kerja fisik, dan (b) lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan kerja Fisik Menurut Sedarmayanti (2013:21), "Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung, berupa sarana dan prasarana kerja yang dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni : a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya) b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lainlain. Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik Menurut Sadarmayanti (2013:31), "Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan". Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan, karena lingkungan kerja non fisik yang baik akan menentukan kinerja pegawai dalam meningkatkan produktivitas kerja. Menurut Alex Nitisemito (2014:171-173) Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan.

**Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai SMKN 1 Gedong Tataan (Nanda Pramana Putra)**

Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Suryadi Perwiro Sentoso (2013:19-21) yang mengutip pernyataan Prof. Myon Woo Lee sang pencetus teori W dalam Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, bahwa pihak manajemen perusahaan hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan.

Aspek-Aspek kinerja Menurut Mitchell dalam Sedarmayanti (2015:51) dalam bukunya Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja mengungkapkan aspek-aspek kinerja dalam suatu organisasi yaitu : 1. Kualitas kerja (Quality of work) Kualitas terdiri dari sejumlah keistimewaan hasil kerja yang memenuhi keinginan dan tanggungjawab yang merupakan bagaian dari tujuan organisasi dan dengan demikian memberikan kepuasan atas penggunaan hasil kerja tersebut. Kualitas terdiri dari segala sesuatu yang bebas dari kekurangan atau kerusakan. 2. Ketepatan waktu (Promptness) Berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain. 3. Inisiatif (Initiative) Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan mempunyai kebebasan untuk berinisiatif agar pegawai aktif dalam menyelesaikan pekerjaannya. 4. Kemampuan (Capability) Setiap pegawai harus benar-benar mengetahui bidang pekerjaan yang ditekuninya, mengetahui arah yang diambil organisasi, sehingga jika telah menjadi keputusan, mereka tidak ragu-ragu untuk melaksanakannya sesuai dengan rencana dalam mencapai tujuan organisasi. 5. Komunikasi (Communication) Seorang pimpinan dalam mengambil keputusan terlebih dahulu memberikan kesempatan kepada bawahannya mengemukakan saran dan pendapatnya.

### **III. METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian yang dilakukan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah penelitian yang bermaksud membuat pemaparan secara sistimatis, faktual dan akurat mengenai fakta dan sifat populasi tertentu.

Definisi Variabel Operasional

Identifikasi variabel penelitian merupakan hal yang sangat penting dilakukan oleh peneliti guna memastikan variabel-variabel yang akan diteliti. Terkait dengan judul atau topik yang akan diteliti, maka yang menjadi variabel penelitian yaitu :

1. Lingkungan kerja (X).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan, dengan indikator:

1. Lingkungan kerja fisik
  2. Lingkungan kerja non fisik
- (Sedarmayanti, 2013:21)

2. Kinerja (Y)

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu, dengan indikator:

1. Kualitas kerja (quality of work)
2. Ketepatan waktu (Promptness)
3. Inisiatif (Initiative)
4. Kemampuan (Capability)
5. Komunikasi (Communication) (Sedarmayanti, 2015:90)

Metode Pengumpulan Data

**Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai SMKN 1 Gedong Tataan (Nanda Pramana Putra)**

Metode pengumpulan data dilakukan penyebaran kuesioner. Kuesioner yaitu penelitian yang dilakukan dengan menyebarkan angket pertanyaan kepada sejumlah responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

#### Teknik Pengumpulan Data

Guna memperoleh data dan informasi menyangkut materi penulisan ini, maka penulis menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut :

1. Observasi yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengunjungi secara langsung objek penelitian untuk mendapatkan data-data yang diperlukan dalam penelitian ini.
2. Interview yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengadakan wawancara dengan sejumlah pegawai yang ada kaitannya dengan penelitian ini.
3. Dokumentasi yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan dokumen-dokumen atau arsip yang ada kaitannya dengan masalah kompensasi dan prestasi kerja pegawai.
4. Kuesioner yaitu penelitian yang dilakukan dengan menyebarkan angket pertanyaan kepada sejumlah responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

#### Populasi

Populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu, sedangkan sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi (Arikunto, 2012:78).

Penelitian yang menggunakan metode survey, tidak harus meneliti seluruh individu dalam populasi yang ada, karena akan membutuhkan biaya yang besar dan juga waktu yang lama. Penelitian dapat dilakukan dengan meneliti sebagian dari populasi (sampel), diharapkan hasil yang diperoleh dapat mewakili sifat atau karakteristik populasi yang bersangkutan. Populasi yang dimaksud disini adalah pegawai SMKN 1 Gedong Tataan sebanyak 35 orang pegawai.

#### HASIL PENELITIAN

##### Uji Validitas

Uji Validitas Suatu pernyataan dikatakan valid jika pertanyaan tersebut mampu untuk mengukur apa yang perlu diukur dan mampu mengungkapkan apa yang ingin diungkap. Pada penelitian ini, uji validitas yang digunakan adalah korelasi pearson. Uji validitas dilakukan untuk mengukur pernyataan-pernyataan yang ada dalam kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing skor pernyataan untuk masing-masing variabel dengan skor total variabel. Selanjutnya angka korelasi yang dihasilkan akan dibandingkan dengan  $\alpha = 0,05$  yaitu sebesar 0,3388. nilai  $r_{Tabel}$  pada Dengan demikian, berdasarkan uji validitas, suatu item pertanyaan dikatakan valid apabila nilai r hitung skor item terhadap skor totalnya di atas 0,3388, atau dikatakan tidak valid apabila nilai r hitung item pertanyaan tersebut lebih kecil dari 0,3388. Oleh karenanya, semakin baik nilai koefisien korelasi Pearson suatu item, memperlihatkan semakin baik validitas item tersebut. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 21.0 for Windows.

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Lingkungan kerja**

No	r hitung	r tabel	keterangan
1	0,622	0,3388	Valid
2	0,406	0,3388	Valid
3	0,547	0,3388	Valid
4	0,521	0,3388	Valid
5	0,429	0,3388	Valid
6	0,508	0,3388	Valid
7	0,539	0,3388	Valid
8	0,465	0,3388	Valid
9	0,579	0,3388	Valid
10	0,616	0,3388	Valid

Sumber : Data Diolah, Kuesioner (2020)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa seluruh item skor pertanyaan yang tentang lingkungan kerja memiliki nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{Tabel} = 0,3388$ . Dengan demikian keseluruhan item pertanyaan lingkungan kerja tersebut valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kinerja**

No	r hitung	r tabel	keterangan
1	0,402	0,3388	Valid
2	0,433	0,3388	Valid
3	0,547	0,3388	Valid
4	0,483	0,3388	Valid
5	0,704	0,3388	Valid
6	0,604	0,3388	Valid
7	0,424	0,3388	Valid
8	0,631	0,3388	Valid
9	0,491	0,3388	Valid
10	0,529	0,3388	Valid

Sumber : Data Diolah, Kuesioner (2020)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa seluruh item skor pertanyaan yang tentang kinerja memiliki nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{Tabel} = 0,3388$ . Dengan demikian keseluruhan item pertanyaan mengenai kinerja tersebut valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui layak tidaknya data dari responden yang digunakan dalam penelitian ini. Untuk mengetahui reliabilitas tidaknya data variabel penelitian dapat diketahui dengan menggunakan koefisien Reliabilitas Spearman-Brown, yang perhitungannya menggunakan

program SPSS, reliabel apabila nilai r-reliabilitas Spearman-Brown lebih baik dari nilai  $r_{Tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$  yaitu sebesar 0,3388.

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

Nilai Korelasi	Keterangan
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat rendah

Sumber : Sugiyono (2012: 93)

Berdasarkan Tabel di atas mengenai ketentuan reliabel, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut:

**Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Butir Soal**

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Lingkungan kerja (X)	0,850	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Kinerja (Y)	0,743	0,8000 – 1,0000	Tinggi

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji reliabilitas Tabel 4.6 di atas nilai cronbach's alpha 0,850 untuk variabel lingkungan kerja (X) dengan tingkat reliabel sangat tinggi dan 0,743 untuk variabel kinerja (Y) dengan tingkat reliabel tinggi. Tabel tersebut menunjukkan data reliabel dapat diuji selanjutnya.

**Tabel 5. Data Distribusi Jawaban Responden Variabel Lingkungan kerja.**

Kategori	Interval Kelas	Frekuensi (f)	Presentase (%)
Sangat baik	42-50	9	25.7
Baik	34-41	12	34.3
Cukup	26-33	10	28.6
Tidak baik	18-25	4	11.4
Sangat tidak baik	10-17	0	0.0
Jumlah		35	100

Sumber : Data diolah Tahun 2020

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa jawaban responden terhadap variabel lingkungan kerja, paling banyak adalah jawaban yang termasuk dalam kategori baik (34-41) yaitu sebanyak 12 orang (34,3%) yang berarti bahwa lingkungan kerja di SMK N 1 Gedongtataan dalam kategori baik.

**Tabel 6. Data Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja**

Kategori	Interval Kelas	Frekuensi (f)	Presentase (%)
Sangat baik	42-50	10	28.6
Baik	34-41	19	54.3
Cukup	26-33	5	14.3
Tidak baik	18-25	1	2.9
Sangat tidak baik	10-17	0	0.0
Jumlah		35	100

Sumber : Data diolah Tahun 2020

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa jawaban responden terhadap variabel kinerja, paling banyak adalah jawaban yang termasuk dalam kategori baik (34-41) yaitu sebanyak 19 orang (54,3%) yang berarti bahwa kinerja pegawai di SMK N 1 Gedongtataan dalam kategori baik.

### Hasil Analisis Data

Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh data pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja sebagai berikut :

**Tabel 7. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23.991	3.977		6.033	,000
Lingkungan kerja	0.395	,111	,527	3.558	,001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah, 2020

Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi  $Y = 23,991 + 0,395 X$ , persamaan tersebut menunjukkan bahwa jika terjadi peningkatan variabel lingkungan kerja sebesar 1 satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,395. Berdasarkan hasil Uji-t didapatkan nilai  $t_{hitung}$  yaitu = 3,558. Apabila

**Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai SMKN 1 Gedong Tataan (Nanda Pramana Putra)**

dibandingkan dengan  $t_{Tabel}$  pada taraf nyata 95% dan  $\alpha = 0,05$  yaitu 1,697 maka  $t_{hitung} = 3,558 > t_{Tabel} = 1,697$  sehingga dapat disimpulkan bahwa:  $H_0$  yang menyatakan tidak terdapat pengaruh antara Variabel X (lingkungan kerja) terhadap variabel Y (kinerja) Pegawai SMK N 1 Gedong Tataan ditolak dan  $H_a$  yang menyatakan terdapat pengaruh antara Variabel X (lingkungan kerja) terhadap variabel Y (kinerja) pegawai SMK N 1 Gedong Tataan diterima. Untuk mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di SMKN 1 Gedong Tataan dilakukan penghitungan koefisien determinasi ( $r^2$ ). Berdasarkan SPSS diperoleh  $r = 0,527$  sedangkan  $r$  tabelnya untuk taraf kesalahan 0,05 diperoleh  $r = 0,338$  sehingga harga  $r^2 = 72,3\%$  artinya kinerja pegawai 72,3% dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang diberikan, melalui persamaan regresi  $Y = 23,991 + 0,395 X$ . Sisanya 27,7% ditentukan oleh faktor lain.

### **Pembahasan**

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data hasil uji-t didapatkan nilai  $t_{hitung}$  yaitu = 3,558. Apabila dibandingkan dengan  $t_{Tabel}$  pada taraf nyata 95% dan  $\alpha = 0,05$  yaitu 1,697 maka  $t_{hitung} = 3,558 > t_{Tabel} = 1,697$  sehingga dapat disimpulkan bahwa:  $H_0$  yang menyatakan tidak terdapat pengaruh antara Variabel X (lingkungan kerja) terhadap variabel Y (kinerja) pegawai SMK N 1 Gedong Tataan ditolak dan  $H_a$  yang menyatakan terdapat pengaruh antara Variabel X (lingkungan kerja) terhadap variabel Y (kinerja) pegawai SMK N 1 Gedong Tataan diterima.

Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi  $Y = 23,991 + 0,395 X$ , persamaan tersebut menunjukkan bahwa jika terjadi peningkatan variabel lingkungan kerja sebesar 1 satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,395. Sedangkan besarnya pengaruh lingkungan kerja diketahui melalui penghitungan koefisien determinasi ( $r^2$ ) = 72,3%, artinya kinerja pegawai dipengaruhi 72,3% oleh lingkungan kerja sedangkan sisanya 27,7% ditentukan oleh faktor lain.

Menurut Sedarmayanti (2013:21), "Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung, berupa sarana dan prasarana kerja yang dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

Lebih lanjut peneliti akan mengemukakan pengertian dari kinerja pegawai, Mangkunegara (2013:78) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan mengemukakan bahwa: Kinerja Pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh setiap pegawai sebagai pencapaian yang dihasilkan oleh pegawai sebagai upaya melaksanakan tugas dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Kharisma Sakta (2016) tentang Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun dengan angka koefisien determinasi  $r$  square sebesar 0,253 yang berarti 25,3% perubahan pada variabel kinerja Pegawai (Y) dapat diterangkan oleh pengaruh lingkungan kerja (X).

## **IV. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai SMK N 1 Gedong Tataan, dimana berdasarkan uji-t didapatkan nilai  $t_{hitung}$  yaitu = 3,558. Apabila dibandingkan dengan  $t_{Tabel}$  pada taraf nyata 95% dan  $\alpha = 0,05$  yaitu 1,697 maka  $t_{hitung} = 3,558 > t_{Tabel} = 1,697$ . Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi  $Y =$

**Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai SMKN 1 Gedong Tataan (Nanda Pramana Putra)**



$23,991 + 0,395 X$ , persamaan tersebut menunjukkan bahwa jika terjadi peningkatan variabel lingkungan kerja sebesar 1 satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,395. Sedangkan besarnya pengaruh lingkungan kerja diketahui melalui penghitungan koefisien determinasi ( $r^2$ ) = 72,3%, artinya kinerja pegawai dipengaruhi 72,3% oleh lingkungan kerja sedangkan sisanya 27,7% ditentukan oleh faktor lain.

## **SARAN**

Berdasarkan simpulan di atas, maka dapat diberikan saran antara lain:

1. Bagi SMKN 1 Gedong Tataan diharapkan semakin meningkatkan dan menumbuhkan lingkungan kerja yang nyaman di kalangan pegawai, sehingga akan semakin meningkatkan kinerja pegawai.
2. Menjelaskan kepada pegawai akan pentingnya tujuan dari adanya proses lingkungan kerja, dimana untuk memudahkan pegawai agar dapat memahami segala hal yang dibutuhkan dalam bekerja

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Alex S. Nitisemito, 2014, Manajemen Personalia, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Arikunto, 2012, Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- E Meidasari, 2018, Promotion Through Social Media On Uwais Collection In Bandar Lampung, International Conference on Information Technology and Business (ICITB), 112-116
- Ghozali, 2011, Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesatu. Jakarta : Bumi Aksara
- Hidayat, 2014, Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis. Jakarta: Rajawali.
- Kharisma Sakta, 2016, Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun, Jurnal Penelitian.
- Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat
- Prawirosentoso, Suryadi. 2008. MSDM, Kebijakan Kinerja Karyawan, BPFE:Yogyakarta
- Sadili Samsudin, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Gunung Agung.
- Sedarmayanti, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti, 2015, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju. Sinambela, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 10. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono, 2013, Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suyadi Prawirosentoso, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Veithzal Rivai dan Ella Jauvani, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource), Bandung: Alfabeta.